Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DU HAUT-RHIN

DIRECCTE Alsace
DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

UPA les entreprises de proximité Alsace

contrat de génération

Dossier de presse

Recruter en Contrat de Génération
Les artisans adhèrent !

Promotion du dispositif spécial gratuit d'appui conseil de l'UPA

Espas'Garage à Ingersheim
17, rue de la Batteuse
Mardi 29 avril 2014 à 11 Heures

Monsieur Vincent Bouvier, Préfet du Haut-Rhin, et Monsieur Philippe Messer, Président de l'UPA Alsace, ont visité ce jour l'entreprise Espas'garage à Ingersheim. Avec la participation de Monsieur Daniel Mathieu, directeur de la DIRECCTE Alsace.

Ce déplacement a pour objectif de promouvoir le dispositif des contrats de génération dans les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi que la mise en place d'un dispositif d'appui conseil spécial gratuit par les conseillers de l'UPA pour faciliter toutes les formalités.

Vous êtes chef d'une entreprise artisanale de moins de 50 salariés et vous avez le projet ou vous venez d'embaucher un jeune. Vous avez, par ailleurs, dans votre effectif un salarié sénior de 57 ans et plus (qui peut être vous-même).
Alors, savez-vous que vous pouvez bénéficier du dispositif des contrats de génération, avec à la clé une aide de l'Etat de 12 000€. Et c'est d'autant plus simple que l'UPA vous propose de remplir les quelques formalités et de profiter de son appui conseil spécial gratuit.
Artisans, c'est donc le moment de vous engager !

Sommaire du dossier

1) Espas'garage, le besoin de renouveler les compétences
2) Lettre mailing envoyée aux entreprises artisanales
3) Principaux résultats sur le dispositif des contrats de génération
4) Présentation du dispositif pour la cible des TPE, PME de moins de 50 salariés
5) Questions / réponses pour y voir plus clair

Contrat de génération, ce qu'en dit le Président de l'UPA Alsace, Philippe Messer

« Le contrat de génération est un dispositif triplement gagnant, pour le jeune, l'employeur et la collectivité. Pour l'entreprise artisanale, le contrat de génération donne les moyens de développer son activité sans accroître sa masse salariale ! Il facilite aussi la réponse à l'enjeu majeur de la reprise de nos petites entreprises, particulièrement en Alsace.»

1) Espas'garage à Ingersheim, le besoin de renouveler les compétences

Le garage a été repris en 2002 et complètement rénové depuis. Il comprend un espace carrosserie, peinture et mécanique et un hall d'exposition Son effectif est de 8 Salariés. Il est à la pointe en matière environnementale et de santé et sécurité au travail.
Son dirigeant Pascal Hattermann est aussi président de la corporation des carrossiers du Centre Alsace

Espas' garage pour Estelle et Pascal les deux prénoms du jeune couple dynamique qui dirige ce garage à proximité de Colmar. Des dirigeants qui ont confiance dans l'avenir puisqu'ils n'ont pas hésité à investir fortement dans de nouvelles installations. Toutefois, Pascal Hattermann constate que « la *conjoncture n'est pas très porteuse en ce moment et, en plus, la météo clémente de l'hiver n'a pas été propice pour augmenter notre chiffre d'affaires. Signe encourageant toutefois, le volume de vente de voitures neuves redécolle un peu et notre dernier week-end portes ouvertes a été un succès ! »*

Le patron a recruté récemment un jeune en CDD. Il s'agit de Guillaume, âgé de 19 ans. Il a fait un bac pro carrosserie tôlerie au lycée Bugatti de Colmar. Le patron le connaissait puisqu'il avait déjà fait des stages dans l'entreprise.

De gauche à droite, Jean-Marc, salarié sénior Guillaume, futur bénéficiaire du contrat de génération et le patron du garage

«L'*Idée de pérenniser son emploi m'est venue lorsque j'ai fait l'entretien d'évaluation annuelle d'un autre salarié du garage, Jean-Marc âgé de 57 ans, appelé à partir en retraite prochainement et qui devra nécessairement être remplacé. J'ai ensuite évoqué cette question avec Monsieur Scherrer, conseiller juridique à l'UPA, qui connaît bien notre société et qui est toujours disponible. Il m'a présenté les grandes lignes du dispositif des contrats de génération et m'a proposé dans la foulée de bénéficier de leur appui conseil spécial gratuit. J'ai bien évidemment accepté cette prestation, mais j'ai déjà pris la décision de transformer prochainement le CDD de Guillaume en CDI grâce au contrat de génération. »*

L'aide d'appui conseil spécial contrat de génération proposé par l'UPA dans le cadre de son conventionnement avec la DIRECCTE Alsace se veut très pragmatique. « C*'est d'abord,* dit Yvan Scherrer, *prendre un temps de recul nécessaire avec le chef d'entreprise pour aborder quelques questions simples : la pyramide des âges dans l'entreprise, les prochains départs, les différents contrats de travail, les besoins de compétences futurs. On évoque aussi des problématiques associées par exemple sur la pénibilité et la santé au travail. En plus, on remplit les quelques formalités pour bénéficier des 12 000€ sur 3 ans du dispositif des contrats de génération. Au total, cela représente une intervention d'environ une demi-journée, quelquefois plus en fonction de la taille de l'entreprise*. »

2) Lettre mailing envoyée le 25 avril à quelque 5000 entreprises artisanales de moins de 50 salariés

UPA les entreprises de proximité Alsace — contrat de génération — Liberté • Égalité • Fraternité République Française — Préfet de la Région Alsace — DIRECCTE Alsace

Artisan, TPE et PME
« Appui conseil spécial - Contrat de génération »

Colmar, le vendredi 28 mars 2014

Madame, Monsieur,

Vous êtes chef d'une entreprise artisanale de moins de 50 salariés et vous voulez :

- embaucher un jeune en CDI de moins de 26 ans (ou vous venez de le recruter) ;
- maintenir l'emploi d'un collaborateur expérimenté de 57 ans et plus. Si vous avez cet âge, vous êtes, vous aussi, éligible au contrat de génération et dans ce cas particulier l'âge du jeune peut aller jusquà 30 ans.

Bénéficiez d'une aide de 12 000€ sur 3 ans

La procédure se fait directement en ligne sur www.contrat-génération.gouv.fr

Pour autant et pour vous faciliter la vie, l'UPA Alsace peut effectuer les formalités et vous invite aussi à profiter de **l'APPUI CONSEIL GRATUIT** par ses conseillers, **n'hésitez-pas !**

Appui conseil spécial contrat de génération
Votre conseiller UPA Alsace : M. Yvan SCHERRER
Tél. : 03 89 23 65 65 ou cgeneration@upa-alsace.fr

Bien cordialement,

Philippe MESSER
Président de l'UPA Alsace

Daniel MATHIEU
Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Pour transmettre son entreprise ou conserver un apprenti
La convention d'appui conseil signée entre la DIRECCTE et l'UPA Alsace veut promouvoir plus particulièrement l'utilisation du contrat de génération comme levier pour la transmission de l'entreprise, ainsi que le maintien dans l'entreprise de jeunes à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

3) Principaux résultats du dispositif

Nombre de demandes d'aides enregistrées, en cumul depuis mars 2013
Alsace : 650, dont Bas-Rhin 395 et Haut-Rhin 255

Par grand secteur : En tête les services 40%, ensuite quasiment à égalité à hauteur de 20%, le commerce, l'industrie et la construction

Par taille d'entreprise : dans 92% des cas dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Dans 15% des cas, il s'agit de transmission de l'entreprise (résultat supérieur du double à la moyenne nationale)

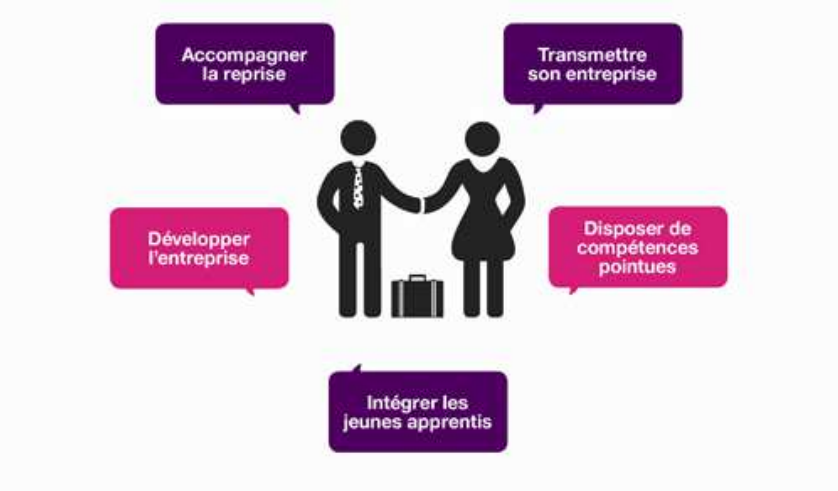
Caractéristiques des jeunes embauchés :

- 70% des jeunes embauchés ont entre 22 à 25 ans.
- Les deux tiers sont des hommes
- Des jeunes qui sont en majorité plutôt diplômés (55% niveaux I à III)
- Dans 1 cas sur 2, le jeune était déjà dans l'entreprise, mais en contrat précaire, CDD, intérim, contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou en stage.

4) Présentation résumée du dispositif

Votre entreprise compte moins de 50 salariés

Le principe : l'embauche d'un jeune, le maintien en activité d'un senior.



L'aide s'élève à 12 000 euros sur 3 ans :

- **4 000 euros par an, soit 1000 euros versés chaque trimestre.**

Vous pouvez l'obtenir :

- Si vous embauchez en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans - ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés - 30 ans aussi en cas de transmission de l'entreprise.

- Si vous maintenez dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recruté à 55 ans ou plus. **Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.**

Mode d'emploi

1. Déposez en ligne votre demande d'aide à Pôle emploi services à l'aide. Vous n'avez pas de pièces justificatives à fournir, mais vous devez les conserver en cas de contrôle.
2. Effectuez votre demande au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat de votre jeune salarié

Dans le cadre de l'initiative régionale, l'UPA s'engage à réaliser pour votre compte toutes les formalités

5) Questions réponses pour y voir plus clair

Un dispositif véritablement souple

Dans le cadre du contrat de génération, le senior est obligatoirement le tuteur du jeune recruté

FAUX : Il n'y a pas forcément de lien de tutorat ou de transmission de compétences entre le jeune et le senior. L'objectif est d'organiser la transmission des compétences du senior, sans forcément que cette transmission se fasse directement vers le jeune en question. Parallèlement, l'enjeu d'intégration du jeune dans l'entreprise peut être pris en compte par différentes actions n'incluant pas nécessairement du tutorat.

Pour bénéficier de l'aide contrat de génération, le jeune recruté et le senior peuvent avoir des fonctions différentes au sein de l'entreprise.

VRAI : Ils peuvent avoir des fonctions, des qualifications ou des postes différents. La transmission des compétences se fait au sein de l'entreprise, mais pas forcément entre ces deux individus.

Le jeune et le senior qui permettent de bénéficier de l'aide contrat de génération peuvent travailler sur des sites différents.

VRAI : Ils doivent appartenir à la même entreprise mais pas nécessairement au même établissement. Ils peuvent travailler sur des sites différents.

Je suis salarié senior, je peux entrer dans un contrat de génération, même si je n'ai pas envie de jouer un rôle de tuteur.

VRAI : L'enjeu du contrat de génération est de vous permettre de transmettre vos compétences avant votre départ. Cette transmission peut prendre de multiples formes (comme l'élaboration de fiches pratiques, la réalisation de formations internes, etc.)

A propos de l'aide en cas de départ du senior

Mon salarié senior risque de partir en retraite dans les prochaines années, je ne peux pas bénéficier de l'aide contrat de génération.

FAUX : Le senior doit rester au minimum 6 mois dans l'entreprise après l'embauche du jeune sinon l'aide s'arrête. Si le senior part en retraite après cette période de 6 mois, l'entreprise continue de percevoir l'aide contrat de génération de 4000 euros par an pour la période restante (maximum 3 ans après l'embauche du jeune) car l'objectif du contrat de génération est rempli : le jeune est intégré et le senior a été accompagné jusqu'à la retraite.

Quand le senior part en retraite, l'aide est réduite à 2000 €.

FAUX : Si la cohabitation entre le jeune et le senior a duré au moins 6 mois, on considère que l'objectif de transmission des compétences du senior est atteint et l'entreprise peut conserver l'aide de 4000 € jusqu'au terme des 3 ans, tant que le jeune est présent dans l'entreprise.

A propos de l'embauche du jeune et du senior

Je recrute un jeune de moins de 26 ans et un senior de 55 ans, je peux bénéficier de l'aide contrat de génération même s'il n'y a pas d'autres seniors dans mon entreprise.

VRAI : Pour bénéficier de l'aide contrat de génération, il faut recruter un jeune et maintenir en emploi un senior ou le recruter.

Je recrute un jeune et quelques semaines plus tard, j'embauche un senior, je peux bénéficier de l'aide contrat de génération.

VRAI : Il faut qu'au moment où l'entreprise dépose sa demande d'aide à Pôle emploi, le jeune et le senior soient en poste. L'entreprise peut déposer une demande d'aide dans un délai de 3 mois suivants le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune, l'embauche du senior doit donc intervenir durant ce délai.

Je viens de finir mes études avec mon diplôme de master, le contrat de génération n'est pas pour moi car mon diplôme est trop élevé.

FAUX : Le contrat de génération s'adresse à tous les jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour les jeunes handicapés) quel que soit le niveau de diplôme, il peut permettre ainsi l'accès à un CDI pour tous les jeunes. Il peut également permettre à un jeune d'être choisi par un chef d'entreprise pour reprendre les rênes de sa société.

Sur la transmission d'entreprise

Même si la transmission d'entreprise à un jeune embauché en contrat de génération n'a pas eu lieu, le chef d'entreprise conserve la totalité des aides versées.

VRAI : Imaginons un chef d'entreprise de 58 ans qui embauche un jeune de moins de 26 ans en CDI -dans le cadre du contrat de génération- dans le but de lui transmettre son entreprise. Il a bénéficié de l'aide contrat de génération pendant 3 ans, et finalement la transmission n'a pas eu lieu. Et pourtant le chef d'entreprise conserve le montant des aides versées au titre du contrat de génération.